

## JOURNÉE « ENFANT MALADE »

---

Tout salarié peut bénéficier d'un congé pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. La maladie ou l'accident doit être constaté par un certificat médical.

Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur.

### PROTECTION SOCIALE

Les journées enfant malade ne sont pas régies par le Code de la Sécurité sociale, aussi aucun droit ou aucune indemnisation spécifique ne sont prévus.

### DROIT DU TRAVAIL

La durée du congé est fixée à 3 jours par an. Elle peut être portée à 5 jours :

- si l'enfant est âgé de moins de 1 an ;
- si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Les conventions collectives peuvent accorder une durée plus longue du congé.

*Article L.1225-61 du Code du travail*

Ces journées d'absence ne sont pas, sauf convention collective plus favorable, assimilées à du travail effectif. Elles sont donc traitées comme des absences pour tous les droits du salarié liés au temps de travail effectif (congés payés, primes, etc.). Si la convention collective comporte des dispositions plus favorables (congé plus long, rémunération des jours d'absence, etc.), ce sont ces dispositions qui doivent s'appliquer.

### PAIE

Le congé n'est pas rémunéré, sauf si la convention collective le prévoit. Il convient d'opérer des retenues sur salaire lors de ces journées comme toute autre absence autorisée non rémunérée.

C'est l'occasion de faire un point sur la valorisation des absences en paie. L'absence non rémunérée du salarié implique encore plus qu'une autre de déterminer le montant exact de la retenue à opérer sur son salaire. Ainsi, il ne faut pas se tromper de méthode de calcul. Mais cette absence emporte d'autres conséquences qu'il faut avoir en tête.

La première étape est de correctement valoriser l'absence selon l'adage tout travail mérite salaire mais tout salaire mérite travail. En ce sens, l'employeur est fondé à pratiquer une retenue sur salaire qui doit être strictement proportionnelle à la durée d'absence du salarié. Ainsi, l'employeur ne peut pas retenir une heure de salaire pour une absence de 15 minutes seulement. Le problème pour l'employeur vient du fait qu'il existe différentes méthodes de calcul des valorisations de ces absences non rémunérées, malgré cela, les tribunaux n'en valident qu'une : la méthode de l'horaire réel de travail.

*Cass. Soc, 11 février 1982, n° 80-40.359*

En conséquence, l'employeur ne peut valablement utiliser une autre méthode de calcul que si elle est au moins aussi favorable que la méthode préconisée par les tribunaux. L'employeur qui ne respecte pas la proportionnalité de la retenue liée à l'absence prononce une sanction pécuniaire strictement interdite. La méthode de l'horaire réel pose malgré tout des difficultés de compréhension pour les salariés puisque selon les mois, la retenue salariale n'est pas toujours identique. Prenons un exemple. Un salarié mensualisé est payé 2 500 € par mois pour 35 heures de travail hebdomadaires, réparties sur 5 jours à raison de 8 heures par jour du lundi au jeudi et 3 heures le vendredi. Les jours fériés légaux sont habituellement chômés dans l'entreprise et le salarié est supposé remplir les conditions requises pour bénéficier du maintien de salaire ces jours-là. En mai 2013, ce salarié est absent les jeudi 16 (8 heures) et vendredi 17 (3 heures), soit un total de 11 heures. Le mois de mai 2013 comprend 156 heures réelles payées comme du travail (y inclus les jours fériés chômés). La retenue sur le salaire du mois de mai est donc de :  $(2\,500\ € \times 11\ h) / 156\ h = 176,28\ €$ .

En juin 2013, ce salarié est absent les jeudi 13 (8 heures) et vendredi 14, soit, à nouveau, un total de 11 heures. Le mois de juin comporte en réalité 135 heures de travail réelles ou assimilées. La retenue sur salaire est donc de :  $(2\,500\ € \times 11\ h) / 135\ h = 203,70\ €$ .

Ainsi pour une même durée d'absence, la retenue opérée est différente et source d'interrogations de la part des salariés.

La méthode de l'horaire moyen qui consiste à diviser l'absence par 151,67. En effet, si l'on reprend les mois précédant et qu'on considère que le salarié est absent l'intégralité du mois, nous arrivons au constat suivant :

- en mai, alors que le salarié n'a pas travaillé, sa retenue est supérieure à son salaire habituel : on retire 156 heures ;
- en juin, alors que le salarié n'a pas travaillé, on le rémunère malgré tout : on retire 135 heures.

La seconde étape est de vérifier que l'absence n'est pas rémunérée. Toutes les absences ne donnent pas lieu à retenue sur salaires. L'employeur est, en effet, obligé de maintenir le salaire ou de verser un complément de salaire malgré l'absence du salarié. C'est lors de cette étape qu'il convient aussi de se poser la question de ce qu'on entend par « salaire à maintenir ». En effet certaines primes, majorations ou indemnités sont à maintenir, d'autres à retrancher et enfin certaines à proratiser. Il convient par conséquent de se montrer extrêmement prudent dans ce domaine.

### Exemple

*Cas d'un salarié ayant une absence pour enfant malade de 2 jours les 13 et 14 août 2013. Il travaille habituellement 35 heures par semaine à raison de 7 heures par jour. Aucune disposition spécifique applicable à l'entreprise ne prévoit de maintien de salaire. Ce dernier a un salaire de base de 2 000,00 €, une prime d'ancienneté de 4 % du salaire de base versé et d'une prime forfaitaire de 50,00 €. Il bénéficie en plus du bénéfice de titres restaurant d'une valeur faciale de 7,00 € dont la répartition est 50% pour chacune des parties (employeur et salarié).*

*Le bulletin de paie du salarié sera le suivant :*

- *étape 1 : déterminer l'absence : 14 heures d'absence (2 x 7) sur un mois comportant 154 heures réelles. Ce mois comporte 21 jours ouvrés mais 19 travaillés du fait de l'absence. La valorisation de l'absence est de  $(2\,000,00 \times 14) / 154 = 181,82\ €$  soit un salaire de base de 1 818,18 € ;*
- *étape 2 : déterminer le salaire brut. Il convient de rajouter les 50,00 € de prime forfaitaire et la prime d'ancienneté de 4 % du salaire de base soit  $1\,818,18 \times 4\ \% = 72,73\ €$  d'où un brut total de 1 940,91 €.*

□

**BULLETIN DE SALAIRE**

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Norm ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET : APE :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :

Période du : 1 au 30 avril 2013

<b>SALAIRE (Base 151,67 H)</b>	<b>2000,00</b>
<b>Absence congé enfant malade</b>	<b>-181,82</b>
<b>Prime d'ancienneté</b>	<b>72,73</b>
<b>Prime forfaitaire</b>	<b>50,00</b>
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>1940,91</b>

COTISATIONS SOCIALES	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS	1988,36	0,50%	9,941810844		
CSG Déductible	1988,36	5,10%	101,4064706		
CSG Non Déductible	1988,36	2,40%	47,72069205		
<b>VIEILLESSE</b>					
TA	1940,91	6,75%	131,01	8,40%	163,04
Totalité	1940,91	0,10%	1,94	1,60%	31,05
<b>URSSAF AUTRES</b>					
ALLOC FAMILIALES	1940,91			5,40%	104,81
ACCIDENT DU TRAVAIL	1940,91			1,30%	25,23
MALADIE	1940,91	0,75%	14,56	12,80%	248,44
Cont. Solidarité Autonomie	1940,91			0,30%	5,82
FNAL	1940,91			0,50%	9,70
VERSEMENT TRANSPORT	1940,91			2,00%	38,82
TAXE PREVOYANCE	81,42			8,00%	6,51
<b>CHOMAGE</b>					
TA + TB	1940,91	2,40%	46,58	4,00%	77,64
AGS	1940,91		0,00	0,40%	7,76
<b>RETRAITE COMPLEMENT.</b>					
ARRCO T1	1940,91	3,00%	58,23	4,50%	87,34
ARRCO T2	0,00	8,00%	0,00	12,00%	0,00
AGFF T1	1940,91	0,80%	15,53	1,20%	23,29
AGFF T2	0,00	0,90%	0,00	1,30%	0,00
<b>PREVOYANCE/MUTUELLE</b>					
MUTUELLE	3086,00	0,50%	15,43	0,50%	15,43
PREVOYANCE TA	1940,91	0,30%	5,82	1,20%	23,29
PREVOYANCE TT	1 940,91	0,40%	7,76	2,20%	42,70
TITRES RESTAURANT	19,00	350,00%	66,50	350,00%	66,50
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>522,43</b>		<b>977,38</b>

<b>NET A PAYER</b>	<b>1 418,48</b>
<b>CSG/CRDS</b>	<b>57,66</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>1 476,14</b>

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



## ÉPARGNE SALARIALE

### LA PARTICIPATION

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

*Article L. 3324-3 du Code du travail*

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié absence du fait de la maladie de son enfant du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites des plafonds de répartition individuelle.

*Article L. 3324-5 du Code du travail*

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

#### **Répartition en fonction du salaire**

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque le salarié est absent en raison d'une journée enfant malade, étant donné qu'il n'y a pas maintien de rémunération légal, cette absence va venir en diminution du montant calculé pour lui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Ainsi, si l'employeur maintient la rémunération du salarié, la réserve spéciale de participation n'est pas amputée.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, les absences pour enfant malade ne sont pas nécessairement considérées comme du temps de présence et peuvent empêcher au salarié de percevoir une réserve spéciale de participation, faute d'être présent. Toutefois, compte tenu de la durée légale de l'absence, le salarié ne verra pas sa RSP supprimée mais seulement diminuée des jours d'absences.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences pour enfant malade n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Utilisation des critères de répartition**

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

*Article L. 3344-1 du Code du travail*

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

*Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353*

L'intéressement peut varier selon les unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement cependant la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition de l'intéressement**

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail  
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

### **Modalités d'appréciation des critères**

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Modalités d'application des critères**

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

### **Répartition en fonction du salaire**

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Faute de rémunération, le salarié absent pour enfant malade ne perçoit pas de prime d'intéressement pour les jours d'absence.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que l'absence pour enfant malade n'est pas du temps de travail effectif, le salarié peut ne rien percevoir.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

Lorsque la répartition des primes d'intéressement entre les salariés est strictement proportionnelle à la durée de leur présence au sein de celle-ci au cours de l'exercice, le fait pour un salarié d'être privé de l'intéressement en raison de son absence pendant la durée de l'exercice est conforme aux principes régissant l'intéressement.

*Cass. soc. 25 février 2003, n° 00-21.268*

A l'inverse, un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

*Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033*

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Un accord prévoyant une pondération de la prime d'intéressement plus que proportionnelle à l'absence est illégal. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 décembre 2003, n° 02-30.904*

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999, n° 97-17.515*

### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

